

日本水産学会春季大会

無意識のバイアスに気づくために

< 概論 >

無意識のバイアスを知っていますか？

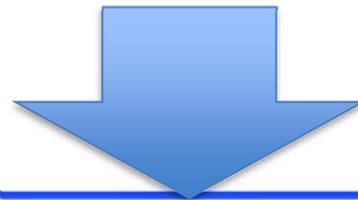
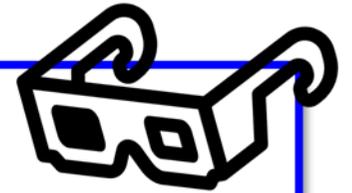
大坪 久子

元日本大学薬学部・薬学研究所 上席研究員
(社) 男女共同参画学協会連絡会・名誉会員

2023年3月29日@ZOOM

無意識のバイアス -Unconscious Bias- とは？

- 誰もが潜在的にもっている思い込みのこと
- 無意識の内に脳にきざまれた固定観念・既成概念
- 対象：ジェンダー・人種・宗教・民族・経験値、等々
- 色々な判断に際して、便利なショートカットとして機能
- 大学や企業では、採用や昇進人事で負の方向に働く



無意識のバイアスの働き方を知ることで
評価に際して、負の影響を最小限に抑えることが大切

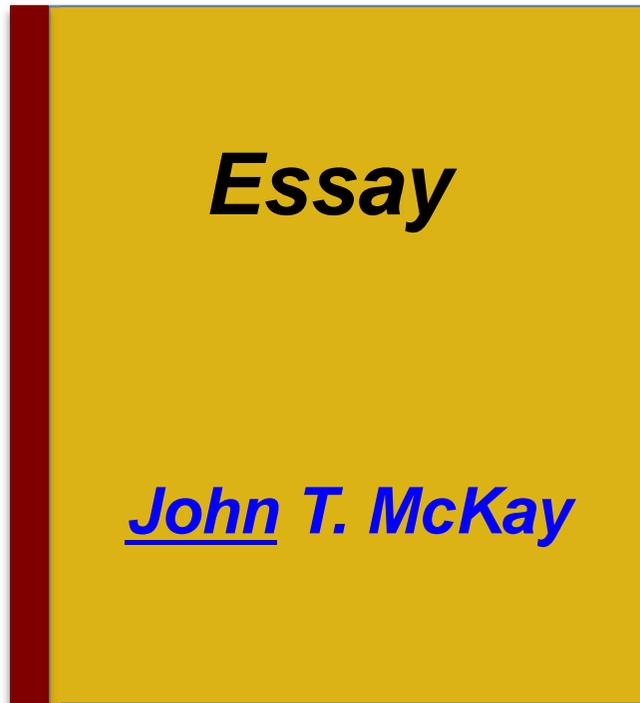
身内意識とよそ者意識



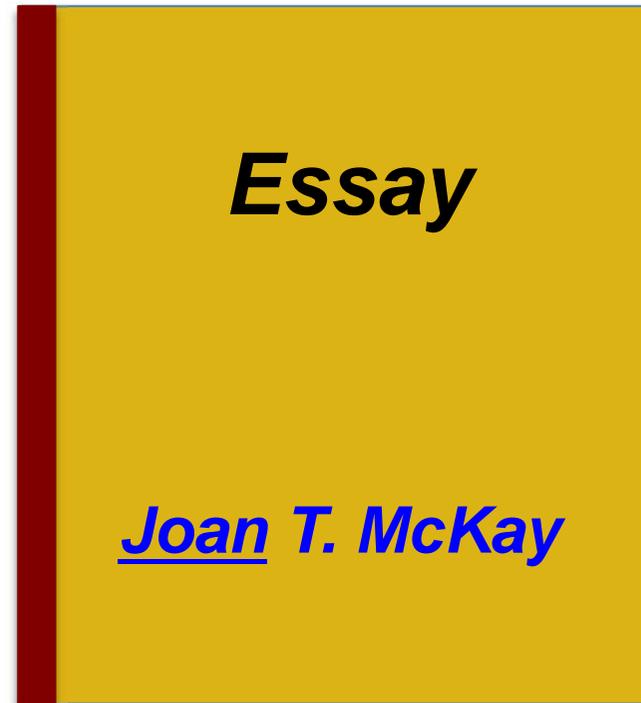
壁の高さがダイバーシティを阻害する

無意識のバイアスの存在を検証する - *Goldberg Design*とは？ -

A



B



中味は全く同じエッセイ、さて学生の「評価」は？
学生は **John** の方を高く評価した！

Goldberg, P. "Are Women Prejudiced against Women?" *Transaction* 5, 316-322 (1968)

ゼミのTAを選ぼうとしたら 「どちらの英語が“なまってる”？」

- ① アメリカ人の学生たちに 2人のTA候補の写真を別々に見せる



白人女性の写真



東洋系女性の写真

- ② それぞれについて **全く同じ標準アメリカ英語**のテープを流す
- ③ どちらに「なまり」があるかを尋ねる
- ④ さて、学生たちにはどう聞こえたでしょう？
- (A) 同じに聞こえた (B) 東洋系女性の英語はなまっている

雇用主は、技能レベルではなく 人種に固有の名前に反応

“Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal?”

5000通の履歴書を1250の雇用主に送付

- 応募者名：白人固有の名前とアフリカ系アメリカ人固有の名前：2種類
- 高い技能をもつか、平均的スキルか：2段階のレベル



- 以上、4つのカテゴリー

雇用主の反応 (call back)

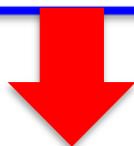
- 白人名の履歴書に対しては、50%以上
- 白人名 & 高い技能 > 黒人名 & 高い技能
- 白人名 & 平均的スキル > 黒人名 & 高い技能
- **技能レベルは、黒人名応募者のコールバックには無関係**

Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination
Marianne Bertrand and Sendhil Mullainathan, AMERICAN ECONOMIC REVIEW, VOL. 94, NO. 4, SEPTEMBER 2004 (pp. 991-1013)

採用時に見られる“無意識のバイアス”

— ラボマネージャー（TA）の採用 —

同じ内容で名前だけかえた履歴書を理学部男女教員に提示



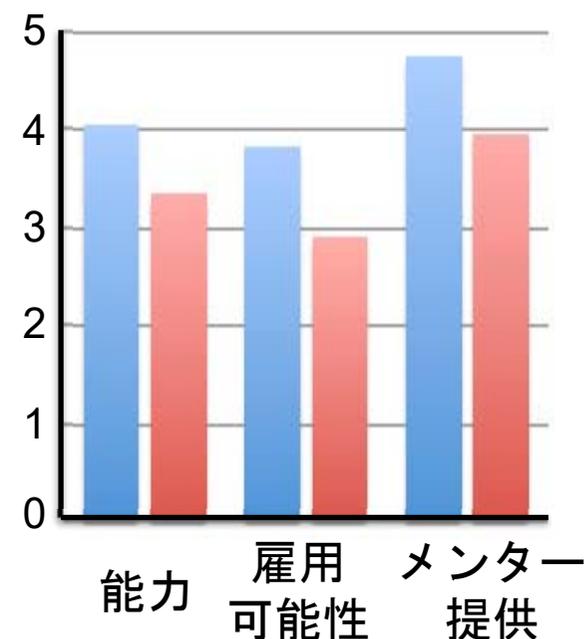
男子学生は

- ・能力：より高く評価され、雇用されやすかった
- ・初任給：女子より高かった
- ・メンターの機会提供：より多かった

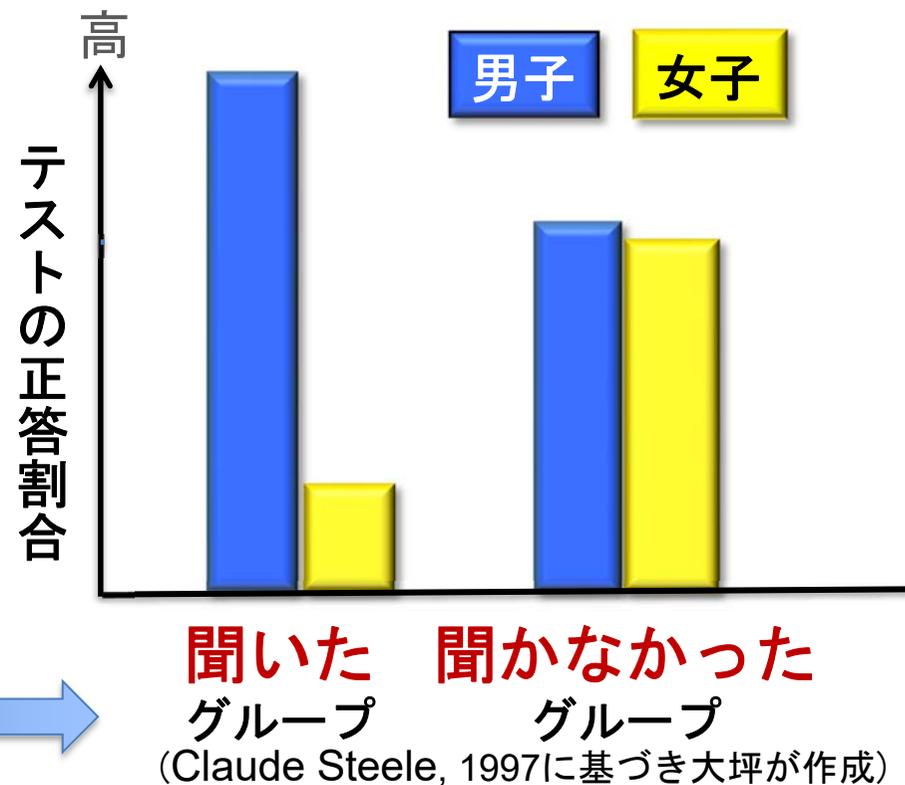
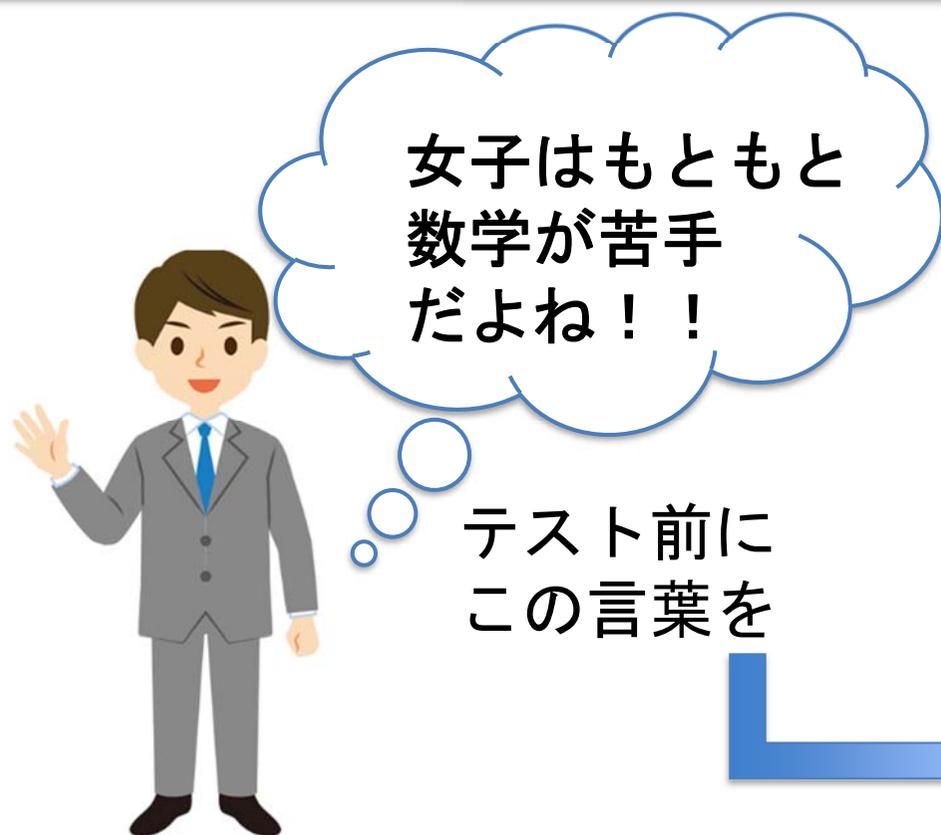
この評価パターンは “採用側の教員の性別に関係なし”

教員は男女をとわず「**女子学生**」に対して “**無意識のバイアス**” をもつ

教員による学生の評価



ステレオタイプ・スレット (固定観念に対する恐怖)



ステレオタイプスレットを取り除くことで、
女子がチャレンジしやすくなることを知ってほしい！

人事選考委員会や日常会話で出てくる本音

マイクロアグレッション

- 何で女のアんたが教授に！！
- 女社長ゆうたかて（男の）番頭が
ようできてるだけちゃうか！？
- 女が男より出世したときの男の嫉妬は
怖いぞ！！
- よい研究をしようと思ったら
「結婚は△・出産は×（バツ）」
- ジェンダーが何のことかもわからへんわ！
それ、ほんまにボクが考えなあかんことか？

無視、からかい、話を遮る、嫌がらせ、一人前に扱わない
ハラスメント/自信喪失を容易に誘導

ブラインド・オーディションが示したことは！

1970年代

- 女性演奏者比率：5 %
- 音楽学校卒業生女性比率：45 %
- 公募制を導入、
- **ブラインド・オーディション**の開始

2000年代

- 女性演奏者比率：25 – 46 %

C. Goldin & C. Rouse, *American Economic Review* 90, 715-741 (2000)

On the Internet, Nobody Knows You are a Dog!! (New Yorker)

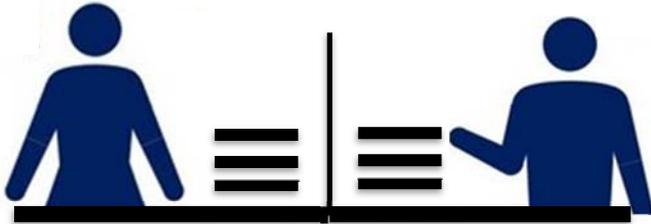


目は耳よりもモノをいう！？

Sight Over Sound in the Judgment of Music Performance. Chia-Jung Tsay, *PNAS* 110, 14580–14585 (2013)

マチルダ効果：人事評価とジェンダーバイアス

役割分担が明確
個別データ算出可能



協力して遂行
個別データ記録なし



成果物

評価



女性 = 男性



評価

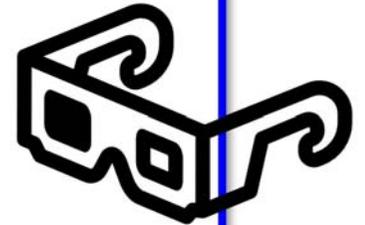
女性 < 男性

色眼鏡なしの
正しいデータに基づいた
評価が重要

マチルダ効果に
要注意

無意識のバイアスはどんなときに現われるか？

- 疲れている時、判断を急いでいるとき、
色々な情報で脳がoverloadの状態にあるとき
- 評価の対象となっているグループに属する人が少ないとき（女性、外国人が少ない場合）
- 業績についての正確、かつ妥当な情報が不十分なとき
- 評価基準があいまい、または紛らわしいとき



教員採用や評価の過程で、「無意識のバイアス」の影響を最小限にとどめるためには、このような状況を取り除くことが必要

女性研究者が出会う無意識のバイアスとは？

1. “*Prove-It-Again*” (これは彼女の本当の実力か?)

⇒ 女性は男性の3倍の業績を上げてやっと認められる！

⇒ 男性に比べて、必要以上に高い合格ライン！??

2. “*Walking the Tightrope*” (綱渡りの研究生活)

⇒ 生き残るためには「男」のやり方 (*masculine*) に合わせるが、果たしてそれでいいのか (*feminine*) . . . ??

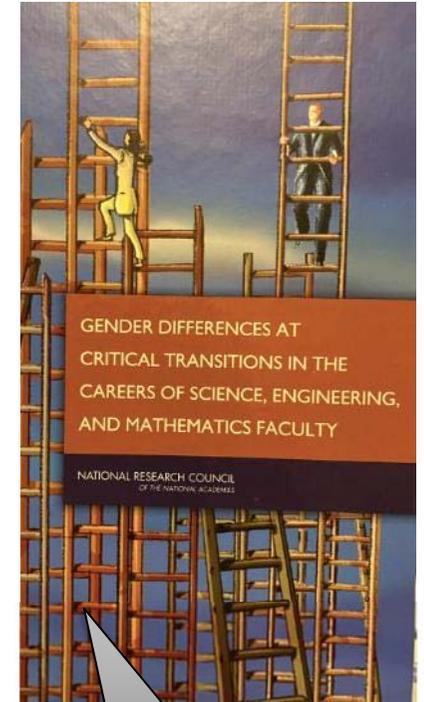
⇒ 世間の常識：望ましいリーダー像は「男性仕様！」

3. “*Maternal Walls*” (たちはだかる「母親の壁」)

⇒ 妊娠・出産・育児 . . . 女性だけの問題にしてよいのか??

4. “*Tug of Wars*” (女の敵は女！)

⇒ 女性同士の足の引っ張り合いは自滅のもと



女性のキャリアパスは「ラビリンズ」

出典: What Works for Women at Work, Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014), New York University Press

Cover page: Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty, NAS, (2010)

<https://nap.nationalacademies.org/catalog/12062/gender-differences-at-critical-transitions-in-the-careers-of-science-engineering-and-mathematics-faculty>

内在性のバイアスをブロックするしかけ（人事選考）

人事選考委員長のつぶやき

一般公募（A大学）

女性を採用したいけど
女性の応募者が
いないんだ！

女性限定国際公募

5名の公募枠に
175人もの応募が
あった！！

数年後、
女性枠採用教員の
業績の高さが客観的に
示された

女性限定公募が女性の背中を押した例！

実力があるのなら、 何故一般公募に応募しないのか？

- それは確かに正論だ！
- 何故, 女性たちが正論を正論として受け入れられないか

3つの理由

1. 無意識のうちに学習した**ステレオタイプ・スレットの蓄積**（私は女だから・・・）
2. 女性の足を引っ張る**ジェンダーバイアス**（世間の常識にあらがわず男性仕様に適応していく不安、バックラッシュの不安）、そして、最後にくるのが
3. **マイノリティ意識**（私は元々 **アウトグループ人**・・・
あきらめと自分に対する過小評価）

無意識のバイアスを抑制するために 私たち一人一人がやれることは？

多くはないが、
必ず道はある。



まずは

ことばの
“ラリー” を
つづけよう！！



次へ

● ねたみ・からかい

女社長いうたかて・・・

Action1

さらりとやり返す

“ガハハ”と笑い飛ばす!

Action3

結婚は△、妊娠は×

● 余計なお世話

● 忖度

助教のAさんが妊娠した。
院生の研究指導からはずそうか？
学会発表もきっと無理

Action2

自分の希望を上司に
きちんと伝える

誘い込む！
一緒に考えましょう

Action4

ジェンダーなんて、
わからへんわ・・・

● 逃げの一手

ことばの
“ラリー”を
つづけよう！！
(完)